



COMUNE DI MAGLIOLO

PROVINCIA DI SAVONA

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 63	OGGETTO: REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE - E L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE - MODIFICHE RELATIVE AL NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO - ESAME ED APPROVAZIONE
--------------	---

L'anno **duemilaquattordici**, addì **trenta**, del mese di **dicembre**, alle ore **20:45**, nella sede comunale. Previa convocazione, avvenuta nei modi e nei termini di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
LANFRANCO ENRICO	SINDACO	X	
DELMONTE VALERIO	VICE SINDACO	X	
OLIVETTA ANTONELLA	ASSESSORE		X
Totale		2	1

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale **DOSSA STEFANIA CAVIGLIA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Signor **LANFRANCO ENRICO** nella sua qualità di SINDACO, assunta la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza ai sensi di legge, dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare in merito all'oggetto su indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che ai sensi dell'art. 48 comma 3 del D.Lgs 267 2000 compete alla Giunta l'approvazione del Regolamento sull'organizzazione degli Uffici e dei servizi;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con DGC n. 47 del 30-05-1998 e successive modifiche;

RICHIAMATO il vigente Statuto Comunale;

RICHIAMATA la precedente DGC n. 64 del 2010 con la quale è stato approvato il REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE in appendice al REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI COMUNALI;

RICHIAMATO il D.Lgs 150/2009;

DATO ATTO che si rende necessario apportare al Regolamento suddetto alcune modifiche riguardanti l'organismo indipendente di valutazione che non è obbligatorio per i Comuni (parere 30 maggio 2011, n. 325 della sezione regionale di controllo per la Lombardia; delibera CIVIT n. 120 del 10-12-2010), e che si intende sostituire con un nucleo di valutazione, collegiale o monocratico, eventualmente ricopribile, senza oneri per il Comune, dal Segretario;

RITENUTE le modifiche di seguito evidenziate nel testo meritevoli di approvazione;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile ai sensi art. 49 del D.lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge;

DELIBERA

DI APPROVARE, come approva, le modifiche REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE in appendice al REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI COMUNALI, allegato al presente atto.

2. DI DARE ATTO che il precedente Nucleo di valutazione è scaduto e quindi è urgente provvedere a rendere esecutiva la nuova regolamentazione;

3. DI DICHIARARE con successiva ed unanime votazione la presente immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 – IV comma – DLgs 267/2000.

REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

APPENDICE AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI COMUNALI

Art. 1

La valutazione delle performance - finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle Amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. L'Ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti.

3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

4. L'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Art. 2

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che disciplina le varie attività preordinate alla gestione del ciclo della performance, viene definito dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) e viene adottato con apposita deliberazione della Giunta.

2. Detto provvedimento viene pubblicato, una volta adottato, sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

Art. 3

Piano della performance

1. Il Piano triennale della performance viene adottato dalla Giunta che lo definisce in collaborazione con il Segretario comunale (~~o il direttore generale se nominato~~), sentiti i Responsabili di Settore.

2. Il Piano annuale della performance viene adottato con atto organizzativo e gestionale del Segretario comunale (~~o del direttore generale se nominato~~), che lo determina in collaborazione con Responsabili di settore.

3. Il Piano contiene gli indicatori ed i target, intermedi e finali, che devono essere raggiunti in ciascun periodo.

4. Il Piano della performance viene adottato ed aggiornato insieme al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità indicativamente entro il 31 gennaio di ciascun anno e comunque entro e non oltre 30 giorni dall'approvazione del bilancio annuale di previsione.

5. Detto provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Amministrazione .

Art. 4 Relazione sulla performance

1. La Relazione sulla performance viene adottata dalla Giunta che la predispone in collaborazione con il Segretario comunale ~~(o il direttore generale se nominato)~~, sentiti i Responsabili di Settore. La relazione è validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione.

3. La Relazione, adottata entro il 30 giugno di ciascun anno, analizza, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti e viene pubblicata sul sito web istituzionale .

6. La mancata validazione, per qualsiasi motivo, della Relazione ad opera del Nucleo Indipendente di Valutazione, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali.

Art. 5 Sistema premiale

1. Il sistema premiale applicabile presso l'amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance, di specifici premi al personale dipendente ed ai Responsabili di Settore Titolari di Posizioni Organizzative .

2. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità, a decorrere dall'anno 2011, gli strumenti premiali applicabili presso l'amministrazione sono quelli espressamente prescritti e regolati nel presente regolamento.

3. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:

1. la retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa
2. gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività
3. la progressione economica orizzontale
4. l'attribuzione di incarichi e di responsabilità
5. il bonus annuale delle eccellenze
6. il premio annuale per l'innovazione
7. il premio di efficienza
8. l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale
9. la progressione di carriera.

4. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del Dlgs. n. 150/2009.

5. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), d), e), f) e g) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.

6. Gli strumenti premiali di cui alle lettere h) ed i) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.

7. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere e) ed f) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 6 Graduatorie per la valutazione della performance individuale

1. Ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità ai sensi del precedente art. 5 la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale deve consentire l'inserimento di ciascun dipendente, anche titolare di posizione organizzativa, in una graduatoria di merito valutativo formata in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo. L'ordine di graduazione, ai fini della formazione della graduatoria, è stabilito, sulla base della valutazione resa dall'organo competente, dall'Organismo Indipendente di

Valutazione, che assicura l'oggettività della collocazione in tale graduazione e l'assenza di ogni forma di strumentalizzazione e/o di alterazione, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del Dlgs. n. 150/2009.

2. La collocazione degli operatori, anche titolari di posizione organizzativa, nell'ambito degli appositi livelli di performance rappresentati dalle fasce di merito è operata secondo l'ordine della graduatoria valutativa prevista dal precedente comma.

3. Ogni responsabile di Settore procede alla valutazione degli operatori affidati alla sua gestione e l'Organismo Indipendente di Valutazione organizza la relativa graduatoria di merito ai fini del collocamento degli stessi nelle fasce di premialità corrispondenti al valore conseguito ad esito della valutazione.

4. La graduatoria dei responsabili di settore è formata in modo distinto da quella del restante personale dipendente.

5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance disciplina anche le modalità attraverso le quali deve essere esperito il preventivo tentativo di conciliazione nel caso in cui il dipendente voglia proporre ricorso avverso la valutazione della performance individuale conseguita.

Art. 7 Criteri generali al fine di determinare le fasce di merito

1. Al fine di consentire l'individuazione delle fasce di merito per l'applicazione del regime di premialità di cui al Dlgs. n. 150/2009, l'amministrazione è tenuta all'osservanza dei seguenti criteri di riferimento conformemente al modello normativo vigente:

1. la fascia "alta" deve presentare caratteri di selettività;
2. alla fascia "alta" deve essere destinata una quota prevalente delle risorse economiche complessivamente finalizzate alla premialità, intendendosi, per "quota prevalente", la percentuale più alta, in senso relativo, delle risorse complessivamente destinate al predetto utilizzo;
3. la fascia "bassa" di merito deve, comunque, prevedere una quota, seppur limitata, di premialità ivi destinata, tenuto conto che il quadro delle fasce premiali non può, per sua natura, essere privo di valori di premio da destinarsi;
4. la determinazione dell'assetto delle fasce di merito deve rispettare un principio di gradualità decrescente della premialità, ovvero l'ordine della fasce individuate dall'amministrazione deve rappresentare un sistema di merito che premi, con valori medi pro-capite, in modo decrescente dalla fascia indicata come "alta" a quella individuata come "bassa";
5. la definizione del numero delle fasce e la loro composizione di contenuti, tra percentuali di lavoratori e percentuali di valori, non deve determinare fenomeni di appiattimento retributivo calcolato sulla media pro-capite di valore di ciascuna fascia;
6. il numero delle fasce di merito non può essere inferiore a tre;

2. L'amministrazione può individuare fasce di merito diversificate per i responsabili di settore – titolari di posizione organizzativa ed il restante personale, secondo il proprio prudente apprezzamento circa l'effettività premiale del sistema valutativo.

3. Il numero e la composizione del sistema delle fasce di merito può essere modificato nell'ambito del piano annuale delle performance.

4. Ai sensi dell'art. 19, comma 6, del dlgs. 150-2009 le disposizioni discendenti dall'applicazione dei commi 2 e 3 dell'art. 19 non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 né ai titolari di posizione organizzativa se il numero dei titolari di posizione organizzativa in servizio nell'amministrazione è pari o inferiore a 5.

In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a un percentuale limitata del personale dipendente e titolare di posizione organizzativa..

Art. 8 Attribuzione dei premi

1. Al fine di accedere al sistema di premialità interno all'amministrazione, ogni dipendente deve conseguire un'apposita soglia di punteggio ad esito del processo valutativo definita nel piano annuale delle performance, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale.

2. I premi sono erogati in misura proporzionale alle valutazioni conseguite ed ai periodi di servizio utili ai fini dell'incentivazione.

3. I premi, per le posizioni organizzative, sono costituiti, oltre che dalla retribuzione di risultato, dal bonus delle eccellenze, dal premio di innovazione e dal premio di efficienza, nonché, ove applicabili, dalle progressioni economiche, dalle progressioni di carriera, dall'attribuzione di incarichi e responsabilità e dall'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

4. L'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'amministrazione non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente o dal dirigente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

Art. 9 Valutazione e crescita professionale

1. La crescita professionale dei dipendenti si sviluppa tenendo conto del merito.

2. Nelle progressioni economiche e nelle progressioni di carriera nonché nell'attribuzione di incarichi e responsabilità, costituisce titolo valutabile il collocamento nella fascia di merito alta conseguito negli ultimi tre anni.

Art. 10 L'Organismo Indipendente di Valutazione

1. L'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 del decr. Lgs. 150/2009, nonché delle disposizioni di principio dettate dalla Commissione per l'integrità, la trasparenza e la valutazione è facoltà dell'Ente. Nel pieno rispetto dei principi di cui al d.lgs. 150/2009 che ne dispongono l'indipendenza dagli organi politici dell'Ente e la natura di organo di valutazione professionale e qualificato, viene istituito in luogo dell'organismo Indipendente di Valutazione alternativamente, a scelta del Sindaco, l'Organismo Monocratico Indipendente di Valutazione (O.M.I.V.) ovvero il Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.), che sostituiscono comunque il Nucleo di Valutazione. L'Organismo Indipendente di valutazione è disciplinato per quanto concerne la sua nomina, il suo funzionamento ed i suoi compiti dal presente regolamento.

2. Il N.I.V. è un organo collegiale costituito da tre componenti nominati dal Sindaco. L'O.M.I.V. È un organismo monocratico nominato dal Sindaco.

3. Possono essere componenti del N.I.V./titolari dell'O.M.I.V., i soggetti che siano in possesso del diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi e che siano dotati di idonee competenze professionali economico, gestionali e/o giuridico amministrative nonché di capacità organizzative, sviluppate specificamente in percorsi professionali attinenti alla progettazione e alla realizzazione di sistemi di valutazione e controllo.

3. Al fine di assicurare all'interno del N.I.V. l'adeguata conoscenza della struttura organizzativa, delle modalità operative e delle peculiarità dell'Ente il Segretario Comunale ~~/ovvero il Direttore Generale se nominato~~, fa parte del N.I.V. di diritto in qualità di componente. Il Segretario

Comunale ~~/Direttore Generale~~ non può presiedere il N.I.V. Nel caso di O.M.I.V., esso di norma è composto da un esperto esterno all'Amministrazione. In alternativa, al fine di conseguire economie di spesa, l'incarico può essere conferito al Segretario Comunale. Nel caso di O.M.I.V., ~~composto da un esterno~~, il Segretario Comunale / ~~Direttore Generale~~ svolge la necessaria attività di assistenza ~~ma non può essere nominato titolare dell'O.M.I.V.~~

4. Non possono far parte del N.I.V. /essere titolari dell'O.M.I.V., soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o di nomina politica interni all'ente o cariche in partiti politici o in associazioni od organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche all'interno dell'ente nell'anno precedente la nomina o che comunque svolgano un' attività in conflitto di interessi con l'ente.

5. I due componenti del N.I.V. diversi dal Segretario/~~Direttore Generale~~, definiti componenti "esterni", ovvero il titolare dell'O.M.I.V sono nominati fra i soggetti, aventi i requisiti indicati nei precedenti commi, che abbiano presentato la propria candidatura a seguito di specifico avviso pubblicato sul sito istituzionale dell'ente. Le nomine avvengono nel rispetto dell'equilibrio di genere. Nel provvedimento con il quale nomina il N.I.V. il Sindaco individua quale Presidente uno dei due componenti "esterni".

6. La scelta avviene mediante la valutazione dei *curricula* professionali ed esperienziali presentati ed eventuale colloquio effettuato dall'organo di governo competente alla nomina, coadiuvato dal Segretario Comunale/~~Direttore Generale~~.

7. I *curricula* dei membri del N.I.V./Titolare dell'O.M.I.V. ed i rispettivi atti di nomina sono pubblicati sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

8. Il N.I.V. /O.M.I.V. dura in carica 3 anni. L' incarico può essere rinnovato una volta soltanto, tranne che si tratti del Segretario comunale.

9. La revoca dei componenti del N.I.V./O.M.I.V. avviene con provvedimento motivato dell'organo di governo competente alla nomina nel caso di sopraggiunta incompatibilità. La revoca può essere altresì motivata da negligenza, imperizia o inerzia accertata nel corso dello svolgimento dell'incarico.

10. L'O.I.V. Può essere costituito anche in forma associata con altri enti locali.

Art. 11 - Compiti dell'O.I.V.

1. L'O.I.V. provvede:

1. a definire il sistema di misurazione e valutazione della performance prima della sua adozione ad opera della Giunta Comunale;
2. ad inviare al Sindaco almeno semestralmente una comunicazione dell'andamento delle iniziative attuative del Piano della performance;
3. a validare la relazione sulla performance e ad assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione
4. a valutare al termine di ciascun anno la performance organizzativa dell'ente;
5. ad inviare al Sindaco a relazione annuale sullo stato del sistema in cui sono contenute le misurazioni, le valutazioni e le rendicontazioni riferite alla performance nonché i risultati del monitoraggio del clima organizzativo;
6. a presentare al Sindaco la proposta di valutazione annuale dei Titolari di Posizione Organizzativa, responsabili dei settori;
7. ad approvare le graduatorie annuali relative alla valutazione della performance individuale;

8. a promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità
2. Inoltre, l'O.I.V. promuove e verifica tutte le attività di controllo di cui all'articolo 147, comma 1, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.
3. L'O.I.V. per l'espletamento delle sue attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'ente e può richiedere oralmente o per iscritto informazioni ai titolari di p.o.
- 4 L'Organismo indipendente di valutazione sostituisce, quindi a far data dal suo insediamento, il Nucleo di valutazione.
5. Il Servizio Personale svolge funzioni di supporto all'attività dell'O.I.V.

Art. 12 - La trasparenza

1. La trasparenza é intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. L'Amministrazione comunale, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti presenti sul territorio, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:
 - a) un adeguato livello di trasparenza;
 - b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;
 - c) la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
3. In caso di mancata adozione del Piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.

Art. 13 - Abrogazioni

Il regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione, approvato con DGC n. 23 del 05-04-2001 nonché l'art. 14 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi comunali, approvato con DGC n. 47 del 30-05-1998, sono abrogati con effetto dalla entrata in carica del primo O.I.V.

PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 267/2000
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Magliolo, li 30/12/2014 F.to FINOCCHIO ANGELA

PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 267/2000
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Magliolo, li 30/12/2014 F.to D.SSA STEFANIA CAVIGLIA

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to LANFRANCO ENRICO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT.SSA STEFANIA CAVIGLIA

PUBBLICAZIONE

Su conforme dichiarazione del Messo Comunale, certifico che la presente deliberazione trovasi in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni dal **11/02/2015**

Magliolo, li 11/02/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT.SSA STEFANIA CAVIGLIA

COMUNICAZIONE AI GRUPPI CONSILIARI

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari nel giorno di pubblicazione, ai sensi del comma 1 dell'art. 125 del DLgs 267/2000.

Magliolo, li 11/02/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT.SSA STEFANIA CAVIGLIA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art.134 comma 3 D.Lgs.267/00)

Divenuta esecutiva in data _____

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio del Comune ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134 del D.lgs 267/2000 in quanto trascorso il decimo giorno di pubblicazione.

Magliolo, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
(DOTT.SSA STEFANIA CAVIGLIA)

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Magliolo, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
(DOTT.SSA STEFANIA CAVIGLIA)
